2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ÍNDICE

Introducción

1. Justificación
2. Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano
3. Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano
4. Marco normativo
5. Direccionamiento Estratégico de la entidad
6. Objetivos
7. Alcance
8. Misión Talento Humano
9. Visión Talento Humano
10. Política Talento Humano
11. Diagnóstico Interno
12. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

Introducción

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano 2018 - 2022, alineado al Plan Estratégico Institucional –Diamante (2016-2022) es dar a conocer a todos los servidores públicos del Instituto los objetivos, la visión y misión del mismo, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, y cumplir con lo estipulado en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004:

> **Artículo 15.** *Las unidades de personal de las entidades*.
>
> *1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.*
>
> *2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*
>
> *a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
>
> *b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;*
>
> *c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;*
>
> *d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;*
>
> *e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;*
>
> *f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;*

g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los principios constitucionales, las leyes, las normas, doctrinas, jurisprudencias y en general todas las políticas en materia de Talento Humano así como lo contemplado en el Código de ética y el Código de Integridad de la Entidad donde se enmarcan los principios y valores que deben regir en el ejercicio de la Función Pública en Colombia por todo servidor público.

1. Justificación

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, creado y organizado conforme al Decreto 1562 de 1962, es un Establecimiento Público del Orden Nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, perteneciente al Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, adscrito al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tiene la jurisdicción en todo el territorio nacional. Su domicilio principal es la ciudad de Bogotá, D.C., y podrá tener regionales y seccionales en cualquier lugar del mismo, de acuerdo a las necesidades del servicio y previa aprobación del Gobierno Nacional.

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tiene por objeto contribuir al desarrollo sostenido del sector agropecuario, mediante la prevención, vigilancia y control de los riesgos sanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales, la investigación aplicada y la administración, investigación y ordenamiento de los recursos, con el fin de proteger la salud de las personas, los animales y las plantas y asegurar las condiciones del comercio. Las actividades de investigación y de transferencia de tecnología contempladas desde su creación, serán ejecutadas por el Instituto mediante la asociación con personas naturales o jurídicas.

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tendrá las siguientes funciones:

1. Asesorar al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en la formulación de la política y los planes de desarrollo agropecuario, y en la prevención de riesgos sanitarios y fitosanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales.

2. Planificar y ejecutar acciones para proteger la producción agropecuaria de plagas y enfermedades que afecten o puedan afectar las especies animales o vegetales del país o asociarse para los mismos fines.

3. Ejercer el control técnico sobre las importaciones de insumos destinados a la actividad agropecuaria, así como de animales, vegetales y productos de origen animal y vegetal, a fin de prevenir la introducción de enfermedades y plagas que puedan afectar la agricultura y la ganadería del país, y certificar la calidad sanitaria y fitosanitaria de las exportaciones, cuando así lo exija el país importador.

4. Ejercer el control técnico de la producción y comercialización de los insumos agropecuarios, material genético animal y semillas para siembra, con el fin de prevenir riesgos que puedan afectar la sanidad agropecuaria y la inocuidad de los alimentos en la producción primaria.

5. Ejercer las funciones previstas en las normas vigentes como autoridad nacional competente para aplicar el régimen de protección a las variedades vegetales.

6. Adoptar, de acuerdo con la ley, las Medidas Sanitarias y Fitosanitarias que sean necesarias para hacer efectivo el control de la sanidad animal y vegetal y la prevención de riesgos biológicos y químicos.

7. Coordinar la realización de acciones conjuntas con el sector agropecuario, autoridades civiles y militares y el público en general, relacionadas con las campañas de prevención, control, erradicación y manejo de plagas y enfermedades de importancia cuarentenaria o de interés económico nacional o local, para mantener y mejorar el estatus de la producción agropecuaria del país, y en general para cumplir con el objeto del Instituto.

8. Procurar la preservación y el correcto aprovechamiento de los recursos genéticos vegetales y animales del país, en el marco de sus competencias.

9. Administrar el Fondo Nacional de Emergencia Sanitaria y Fitosanitaria.

10. Fijar las tasas y tarifas por los servicios que preste directa o indirectamente, de conformidad con los procedimientos que fije la ley.

11. Promover y financiar la capacitación de personal para su propio servicio o del de las entidades con las cuales se asocie o celebre convenio.

12. Financiar y contratar la ejecución de los programas de investigación de transferencia y tecnología que sean aprobados por el Consejo Directivo del ICA para cumplir el Plan Nacional de Investigación y Transferencia de Tecnología Agropecuaria adoptado por el Consejo del Programa Nacional de Ciencia y Tecnología Agropecuarias, o asociarse para el mismo fin.

13. Propiciar los convenios de cooperación técnica nacional e internacional en las áreas de investigación y transferencia de tecnología y de protección a la producción agropecuaria.

14. Autorizar personas jurídicas del sector oficial o particular para el ejercicio de actividades relacionadas con la Sanidad Animal, la Sanidad Vegetal y el Control Técnico de los Insumos Agropecuarios, dentro de las normas y procedimientos que se establezcan para el efecto.

15. Regular el ejercicio de la actividad pesquera y acuícola, para asegurar el aprovechamiento sostenible de los recursos pesqueros y acuícolas.

16. Ejecutar los procesos de administración de recursos pesqueros y acuícolas en lo referente a investigación, ordenamiento, registro y control.

17. Otorgar permisos, patentes, concesiones y autorizaciones para ejercer la actividad pesquera y acuícola.

18. Mantener actualizado el registro de pesca y acuicultura nacional.

19. Conceder, suspender o cancelar licencias, registros, permisos de funcionamiento, comercialización, movilización, importación o exportación de animales, plantas, insumos, productos y subproductos agropecuarios, directamente o a través de los entes territoriales o de terceros, en los asuntos propios de su competencia.

20. Imponer multas y sanciones administrativas, incluyendo la suspensión y/o retiro del permiso o la licencia de pesca a los productores y a los extractores que violen las normas de conservación, límite de captura, vedas, tallas y demás restricciones de preservación de las especies.

21. Orientar la gestión de recursos de asistencia técnica y cooperación internacional en materia de sanidad agropecuaria y de administración de los recursos pesqueros y

acuícolas y representar al país en los foros y ante organismos internacionales en cumplimiento de su objeto.

22. Disponer las medidas necesarias para el cumplimiento, seguimiento y evaluación de la política, estrategias, planes y gestión del Instituto.

23. Las demás funciones que le impongan la ley o el Gobierno Nacional. Parágrafo 1°. Para el cumplimiento de las funciones del Instituto, asignadas en el presente decreto, este podrá ejercer sus actividades directamente o por intermedio de personas jurídicas oficiales o particulares, mediante delegación, contratación o convenios.

Parágrafo 2°. Las decisiones administrativas y las medidas de prevención sanitaria, de control de insumos que el Instituto, expida o adopte se dirigirán exclusivamente a velar por la seguridad colectiva de la producción agrícola y pecuaria, sin atender a situaciones particulares o subjetivas.

Parágrafo 3°. El Instituto podrá asesorar a las entidades del Sistema Nacional de Crédito Agropecuario, pero no asumirá funciones de vigilancia ni supervisión dentro del mismo. Tampoco le corresponde inscribir asistentes técnicos ni áreas sembradas para los efectos de dicho Sistema.

Conforme lo anterior, el ICA está sujeto a la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 y 815 de 2018, y demás normas concordantes y subsiguientes, las cuales fijan los parámetros para la implementación de las políticas públicas, empleo público, funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los diferentes niveles jerárquicos.

Con el propósito de diseñar y ejecutar los sistemas y planes mencionados al interior del Instituto, se formula el Plan Estratégico de Talento Humano 2018 - 2022, a partir de las disposiciones antes citadas y el Plan Estratégico Diamante 2016-2022

Este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades y necesidades de la entidad en las 32 seccionales y las dependencias den nivel central, conforme el personal del planta, entorno, cobertura, presupuesto y/o situaciones administrativas institucionales que se presenten durante su implementación.

2. Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano

2.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

1.2. **Subsistema de la Gestión Del Talento Humano:** dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas

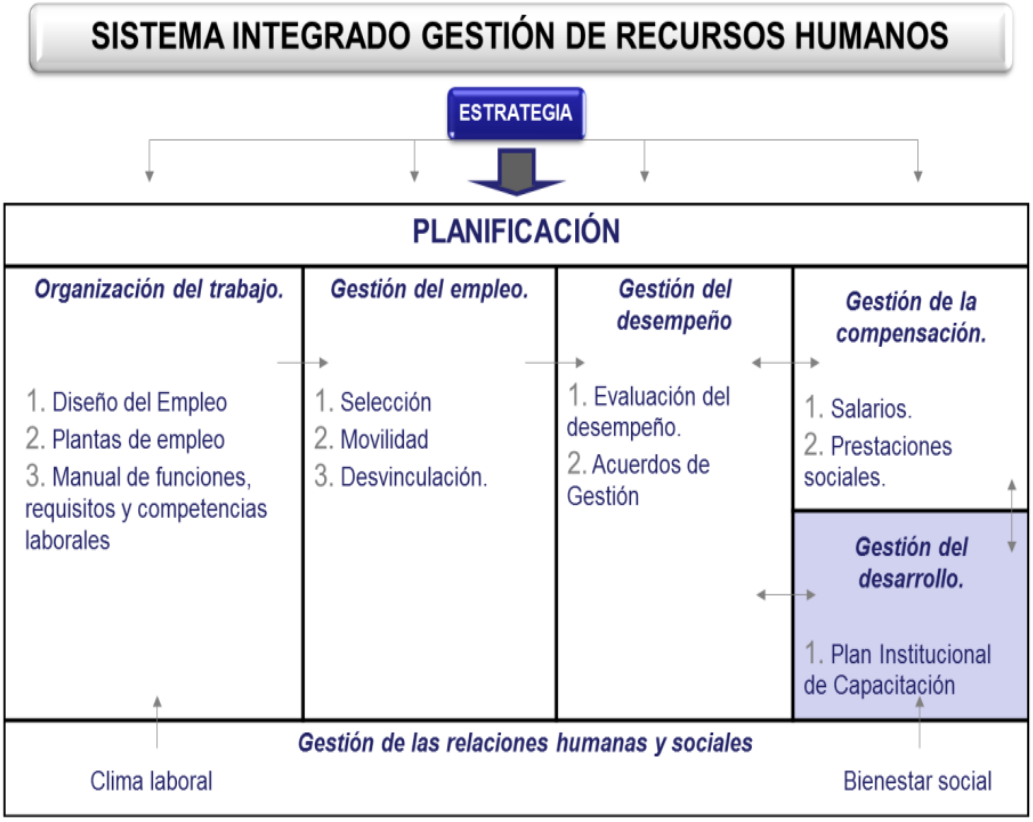

Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

Nota: La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

2. Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2018-2022 del Instituto, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2016 – 2022, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas importantes, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de

ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes: – Grupo Gestión del Talento Humano

- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – Grupo Gestión de Bienestar Social y Capacitación del ICA
- Plan de Estímulos: – Grupo Gestión de Bienestar Social y Capacitación del ICA

- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – Grupo Gestión de Bienestar Social y Capacitación del ICA

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimento de las acciones definidas. Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el subproceso de Gestión del Talento Humano del Instituto están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad y a los del Plan Estratégico Diamante 2016-2022.

3. Marco normativo

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.

- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004

- Decretos-ley 770 y785 del 2005.

- Decreto 4765 de 2008 ICA

- Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2018 y el 815 de 2018

- Ley 1821 2016 por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas

- Decreto 933 2003 por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones

- Decreto 1072 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Decreto 894 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera".

5. Direccionamiento Estratégico de la Entidad

5.1. Reseña Histórica de la Entidad

Naturaleza Jurídica del ICA como Establecimiento Público:

Naturaleza Jurídica: El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, creado y organizado conforme al Decreto 1562 de 1962, es un Establecimiento Público del Orden Nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, perteneciente al Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, adscrito al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Domicilio y jurisdicción. El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tiene la jurisdicción en todo el territorio nacional. Su domicilio principal es la ciudad de Bogotá, D.C., y podrá tener regionales y seccionales en cualquier lugar del mismo, de acuerdo a las necesidades del servicio y previa aprobación del Gobierno Nacional.

Patrimonio. El patrimonio del Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, de conformidad con lo expresado en el Decreto 1562 de 1962 y demás normas que lo hayan adicionado, está constituido por: a) Las apropiaciones del Presupuesto Nacional; b) Los bienes y recursos que la Nación y las entidades de derecho público le aporten a cualquier título; c) Los aportes que reciba de personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras y de organismos internacionales; d) El producto de los empréstitos internos o externos que contrate; e) El producto de tarifas por la prestación de servicios; f) Los recursos provenientes de la producción y comercialización de bienes e insumos

agropecuarios y de materiales impresos y audiovisuales; g) Los demás bienes que adquiera a cualquier título. h) Los demás ingresos que le asignen las leyes, ordenanzas, acuerdos u otros actos de entidades públicas.

PRIMER DECENIO 1962-1971

En 1962, se creó la corporación INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO, mediante el Decreto 1562 del 15 de junio, para coordinar e intensificar las labores de investigación, enseñanza y extensión de las ciencias agropecuarias, para el mejor y más armónico desarrollo de todas las actividades del sector y especialmente para facilitar la reforma social agraria.

En 1963, mediante el Decreto 3116, se le otorgó al Instituto el carácter de establecimiento público descentralizado y comenzó en firme su proceso de organización, el diseño de su estructura, estatutos, presupuesto, planta de personal y la incorporación y manejo de todos los recursos del antiguo Departamento de Investigaciones Agrarias (DIA).

- Primer decenio 1962 - 1971
- Segundo decenio 1972 -1981
- Tercer decenio 1982 - 1991
- Cuarto decenio 1992 - 2002
- Quinto decenio 2003 - 2009

En 1963 el ICA recibió del Ministerio cinco centros nacionales de investigación agropecuaria, y siete estaciones experimentales ubicados en las principales zonas de potencial agroecológico para la producción, con base en especies consideradas prioritarias para la época. Estos centros fueron Tibaitatá, en Cundinamarca; Palmira, en el Valle del Cauca; Tulio Ospina, en Antioquia; Turipaná, en Córdoba; Nataima, en el Tolima.

Las siete estaciones experimentales estaban ubicadas en Armero, en el Tolima; Surbatá, en Boyacá; Obonuco, en Nariño; El Nus, en Antioquia; La Libertad, en el Meta; San Jorge, en Cundinamarca y La Selva, en Antioquia.

En 1966, el ICA recibió del Ministerio de Agricultura el encargo de establecer el servicio de certificación de semillas y en agosto de 1967 comenzó a funcionar de manera formal el servicio de extensión.

CONTRIBUCIÓN DEL ICA AL DESARROLLO AGROPECUARIO DEL PAÍS EN LA DÉCADA DE LOS 60

- Iniciación del Programa de Algodón
- Producción de semilla híbrida de cacao
- Control del perforador de los tallos del maíz
- Adaptación fisiológica de novillas Holstein y pardo suizo a la región agroecológica del Sinú.
- Servicio de análisis de suelos, en concomitancia con el entrenamiento en interpretación de resultados y recomendación de fertilizantes.

Los resultados de la investigación realizada se pueden valorar a través del comportamiento de la agricultura colombiana en el decenio 1960-1970, la cual se caracterizó por un notable crecimiento de la agricultura comercial y un estancamiento relativo del sector tradicional o productor de alimentos. El rendimiento por hectárea y las exportaciones aumentaron en varios cultivos (algodón, caña de azúcar, trigo y arroz).

En 1968, el Instituto aumentó significativamente sus recursos presupuestales, de infraestructura y de planta de personal. Recibió del antiguo Instituto Zooprofiláctico 19 centros de diagnóstico y su planta de personal básica. El total de las agencias de extensión llegó a 52, se establecieron nuevas estaciones experimentales de “Marconia”, en el Magdalena; “Carimagua”, en el Meta; “Turbo”, en Antioquia y “Codazzi”, en el Cesar; dos nuevos laboratorios de diagnóstico y de servicios: Laboratorio de Investigaciones Médicas Veterinarias (LIMV), en Bogotá, y el Laboratorio de Investigaciones Veterinarias de Enfermedades Tropicales (LIVET), en Montería.

En 1969, su estructura orgánica se transformó en tres subgerencias, con ocho divisiones, cinco departamentos, 30 programas nacionales y ocho gerencias regionales con sede en Bogotá, Montería, Valledupar, Medellín, Cali, Ibagué, Bucaramanga y Villavicencio.

La creación de las ocho gerencias regionales permitió atender las distintas zonas de mayor actividad agropecuaria del País; esa zonificación fue una de las principales

innovaciones en el modelo institucional, a partir de la reforma de 1968, la cual, en su momento fue calificada como el paso más significativo y de mayores beneficios futuros de la reorganización del sector público agropecuario.

5.4. **Lineamientos Estratégicos**

- Aportar la experiencia como entidad en el postconflicto.
- Fortalecer la gestión institucional.
- Fortalecer el sistema de salud animal.
- Fortalecer el sistema de protección vegetal.
- Fortalecer el sistema de inocuidad de los alimentos de origen agropecuario.
- Gestionar, lograr y mantener la admisibilidad sanitaria, contribuyendo al acceso a los mercados de interés.
- Disminuir y prever los riesgos asociados al uso de insumos agropecuarios como contribución al logro de productos inocuos y bioseguros.
- Desarrollar el talento humano de acuerdo con los compromisos y proyecciones de la entidad.
- Desarrollar rigor técnico y científico con disciplina e integridad.

1. Objetivos

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tiene por objeto contribuir al desarrollo sostenido del sector agropecuario, pesquero y acuícola, mediante la prevención, vigilancia y control de los riesgos sanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales, la investigación aplicada y la administración, investigación y ordenamiento de los recursos pesqueros y acuícolas, con el fin de proteger la salud de las personas, los animales y las plantas y asegurar las condiciones del comercio. Las actividades de investigación y de transferencia de tecnología contempladas desde su creación, serán ejecutadas por el Instituto mediante la asociación con personas naturales o jurídicas.

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano 2018 – 2022 y sus anexos, cobija a todos los servidores públicos del ICA conforme la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y todas las normas que sobre empleo y función pública han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

3. Misión Talento Humano

Adelantar una adecuada gestión del talento humano en los procesos de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro de servidores idóneos para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades en las distintas áreas del Instituto Colombiano Agropecuario ICA en el marco de los principios y valores corporativos.

4. Visión Talento Humano

El Grupo de Gestión del Talento Humano proyecta ser una Subgerencia de Recursos Humanos, como parte integral del proceso estratégico de la entidad.

5. Política Talento Humano

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA a través del proceso integral de Talento Humano ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como el recurso más estratégico, buscando el mejoramiento de las competencias del servidor público y bienestar de su familia que conlleven al desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la entidad.

6. Diagnóstico Interno

El Grupo de Gestión del Talento Humano depende de la Gerencia General y de la Subgerencia Administrativa y Financiera, tiene el papel fundamental dentro del Instituto, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como medio de interacción entre la administración y los funcionarios en pro de alcanzar tanto los objetivos individuales como los institucionales. Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión del ICA,

Las funciones del Grupo están enmarcadas en la Resolución 5450 de 2011 del ICA, así:

1. Ejecutar las actividades relacionadas con el registro e información de personal, liquidación, elaboración de la nómina de salarios y prestaciones sociales y la liquidación y reporte de cesantías.

2. Responder por el manejo de la planta de personal del ICA, preparar los proyectos de actos administrativos relativos a la administración de personal e interactuar con la Oficina Jurídica en la revisión de legalidad correspondiente.

3. Coordinar el proceso de posesión del personal, previo cumplimiento de requisitos señalados por la entidad y por la ley, para inclusión en la nómina mensual de salarios y prestaciones.

4. Expedir certificados laborales y de funciones, sábanas pensionales y certificados salariales para liquidación y emisión de bonos pensionales y cuotas partes pensionales de funcionarios y exfuncionarios.

5. Realizar el reporte y validación de la planilla integrada de aportes a la seguridad social y registrar las novedades que afecten la nómina mensual.

6. Reportar a las Entidades en las cuales se encuentre vinculado el funcionario los nombramientos del personal en la fecha de posesión y sus retiros, entre otras ARP, Fondos de Pensiones, EPS, Cajas de Compensación y Fondos.

7. Controlar, organizar, custodiar y mantener actualizadas las hojas de vida y kárdex de personal del Instituto.

8. Ejecutar actividades inherentes al reporte de empleos a la Oferta Pública – OPEC, a la vinculación de personal, la asignación de funciones, la evaluación del desempeño laboral y la carrera administrativa, de conformidad con los lineamientos y normatividad expedida por la autoridad competente. Mantener actualizado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICA.

9. Organizar la elección del representante de los empleados ante la Comisión de Personal y preparar los asuntos sometidos a consideración de la misma.

10. Mantener actualizada la información correspondiente al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público–SIGEP, así como las estadísticas e informes relacionados con la información de personal, de acuerdo a los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, de la Comisión Nacional del

Servicio Civil, del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y los demás entes de vigilancia y control.

11. Participar en estudios técnicos sobre la estructura interna del Instituto.

12. Elaborar informes sobre administración de personal, para la toma de decisiones internas del Instituto.

13. Participar en el desarrollo, implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión de la Calidad y del Modelo Estándar de Control Interno.

14. Presentar a la Subgerencia Administrativa y Financiera los informes que le sean solicitados.

15. Participar en la formulación de políticas, medidas y procedimientos administrativos y financieros que contribuyan a incrementar la eficiencia y eficacia de la función administrativa.

16. Las demás funciones que le sean asignadas por la Subgerencia Administrativa y Financiera.

11.1. Administración de Personal

La planta de empleos autorizada para el Instituto Colombiano es de 1809 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

ICA
Instituto Colombiano Agropecuario

MINAGRICULTURA

GOBIERNO DE COLOMBIA

INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO -ICA-
GRUPO GESTION DEL TALENTO HUMANO

RELACION DE CARGOS Y BASICO -2018

2018 (5.09%)

DECRETO 4766 18 DICIEMBRE 2008
DECRETO 3762 DE SEP./09 PLANTA AUTORIZADA
CON SUPRESION DE 83 CARGOS SUB.PESCA

DECRETO: 1617 JULIO 31 DE 2012 - ADICIONA PLANTA DE PERSONAL - CARGO: TECNICO OPERATIVO 3132-05

DENOMINACION	CODIGO	AUTORIZ.	BASICO
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE GRAL ENT.DESCENT.	001525	1	$11.283.086
SUBGERENTE GRAL ENT.DESC.	004021	6	$7.979.286
DIRECTOR TECNICO	010020	14	$7.871.474
JEFE DE OFICINA	013719	2	$7.158.182
GERENTE SECCIONAL	004215	11	$5.740.171
GERENTE SECCIONAL	004212	15	$5.114.340
GERENTE SECCIONAL	004210	6	$4.882.176
		55	
NIVEL ASESOR			
ASESOR	102008	3	$5.596.925
JEFE DE OFICINA	104513	3	$7.405.986
		6	
NIVEL PROFESIONAL			
PROFES. ESPECIALIZADO	202824	7	$7.344.289
PROFES. ESPECIALIZADO	202822	15	$6.445.829
PROFES. ESPECIALIZADO	202820	22	$5.622.969
PROFES. ESPECIALIZADO	202818	32	$4.856.112
PROFES. ESPECIALIZADO	202816	40	$4.286.977
PROFES. ESPECIALIZADO	202815	13	$3.976.265
PROFES. ESPECIALIZADO	202814	99	$3.596.463
PROFES. ESPECIALIZADO	202813	47	$3.360.741
PROFES. ESPECIALIZADO	202812	105	$3.101.867
PROFES. UNIVERSITARIO	204411	81	$2.923.678
PROFES. UNIVERSITARIO	204410	88	$2.805.558
PROFES. UNIVERSITARIO	204409	24	$2.712.986
PROFES. UNIVERSITARIO	204408	37	$2.601.023
PROFES. UNIVERSITARIO	204407	94	$2.477.825
PROFES. UNIVERSITARIO	204406	42	$2.360.946
		748	
NIVEL TECNICO			
TECNICO ADMINISTRATIVO	312416	14	$2.314.296
TECNICO ADMINISTRATIVO	312415	6	$2.048.297
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	4	$1.890.798
TECNICO ADMINISTRATIVO	312410	10	$1.586.023
TECNICO OPERATIVO	313216	6	$2.314.296
TECNICO OPERATIVO	313215	3	$2.048.297
TECNICO OPERATIVO	313214	5	$1.959.861
TECNICO OPERATIVO	313213	4	$1.890.798
TECNICO OPERATIVO	313212	29	$1.773.036
TECNICO OPERATIVO	313210	23	$1.586.023
TECNICO OPERATIVO	313209	59	$1.515.625
TECNICO OPERATIVO	313207	93	$1.343.148
TECNICO OPERATIVO	313205	280	$1.047.274
		638	
NIVEL ASISTENCIAL			
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	2	$2.234.101
SECRETARIO EJECUTIVO	421022	2	$1.855.038
SECRETARIO EJECUTIVO	421020	8	$1.677.482
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404420	21	$1.677.482
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404416	49	$1.515.625
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404411	181	$1.242.451
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404410	24	$1.151.075
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404409	59	$1.047.274
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404408	76	$984.472
OPERARIO CALIFICADO	416913	3	$1.377.192
OPERARIO CALIFICADO	416911	12	$1.242.451
CONDUCTOR MECANICO	410319	5	$1.626.935
CONDUCTOR MECANICO	410313	6	$1.377.192
AUXILIAR SERV. GENERALES	406408	18	$984.472
		488	
TOTAL		1809	

AUXILIO DE TRANSPORTE		
TOPE	$1.562.484	$88.211
DECRETO 2270 DICIEMBRE 30 2017		
PRIMA DE ALIMENTACION		
TOPE	$1.687.295	$60.170

BONIFICACION POR SERVICIOS		
TOPE	$1.687.295	50%
	MAYOR	35%

FUENTE

DECRETO: 330 FEBRERO 19 2018- ESCALA SALARIAL

SALARIO MINIMO LEGAL	
$781.242	AÑO 2018
DECRETO 2269 DICIEMBRE 30 2017	

11.2. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Colombiano Agropecuario con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

12. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano.

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2018 – 2022, el ICA cuenta con las siguientes herramientas: -

Sistema de Gestión de Calidad – SGC. - Modelo Integrado de Planeación y Gestión. - Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG. - Modelo Estándar de Control Interno – MECI. - Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

DIANA DEMERA OLAYA
Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano